

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIAMOND EMAS SENTOSA

Kevin Kusumawijaya Budiyo

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Diamond Emas Sentosa di Malang. Sample dalam penelitian ini berjumlah 15 orang karyawan PT Diamond Emas Sentosa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

this research was conducted to examine the effect of work motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT Diamond Emas Sentosa in Malang. Sample in this research amounted to 15 employees of PT Diamond Emas Sentosa. This research used a quantitative approach, the data for this research were obtained through a questionnaire research that has been completed by respondents who have been determined. Data analysis method used is the method of multiple linear regression analysis were processed using SPSS version 21. The results of this research indicate that work motivation positive and significant impact on employee performance. Job satisfaction and significant positive effect on employee performance. Mean while variable work motivation and job satisfaction positively and significantly together on employee performance.

Keywords: motivation, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Berkembangnya teknologi telah membawa dampak perubahan yang cukup besar bagi peradaban masyarakat. Adapun dampak perubahan tersebut yakni berubahnya peradaban masyarakat agraris menuju masyarakat industri. Perkembangan industri tentunya akan selalu diikuti penerapan teknologi tinggi, penggunaan bahan dan peralatan yang semakin kompleks dan rumit. Namun, penerapan teknologi tinggi dan penggunaan bahan dan peralatan yang beraneka

ragam dan kompleks tersebut sering tidak diikuti oleh kesiapan sumber daya manusia. Seringkali ditemukan dalam suatu perusahaan yang mengadopsi teknologi tinggi terkendala oleh permasalahan tenaga kerja. Faktor-faktor seperti letak geografis, perekonomian maupun politik menjadi penyebab mengapa sumber daya manusia di beberapa negara tidak siap untuk mengadopsi kecanggihan teknologi. Padahal masyarakat sekarang ini telah memasuki era globalisasi, dimana setiap perusahaan baik asing maupun lokal bersaing untuk tetap bertahan serta mengekspansi pasar hingga ke tingkat global.

Tidak hanya aspek teknologi yang perlu diperhatikan namun aspek sumber daya manusia juga penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dan efektif dengan tujuan untuk memiliki karyawan yang kompeten dibidangnya sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah arus persaingan yang ketat. Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah proses rekrutmen, seleksi, dan *pelatihan bagi* calon tenaga kerja. Selain ketiga kunci utama tersebut perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kondisi para karyawannya. Karyawan yang merasa kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering unjuk rasa, tingkat *turnover* tinggi, sering absen kerja, enggan mempelajari *job description*, motivasi rendah, cepat lelah dan bosan, dan tidak peduli dengan lingkungan.

Aspek seperti komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai

akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan.

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang, memiliki kekayaan sumber daya yang melimpah baik sumber daya alam maupun manusia dibandingkan Negara berkembang lain. Oleh karena faktor tersebut banyak investor asing menginvestasikan modal mereka di berbagai bidang industry di Indonesia sehingga banyak sekali industri yang berkembang seperti industri garmen, industri obat-obatan, maupun industri besi dan baja. Industri besi dan baja memang cukup berkembang pesat di Indonesia. Hal tersebut memang diakibatkan tingginya tingkat pembangunan di beberapa kota di Indonesia yang membuat permintaan akan besi dan baja semakin meningkat. Perkembangan industri besi dan baja di Indonesia pernah mencapai masa jayanya di tahun 2008, yang kemudian pada sepanjang tahun 2009 mengalami kemerosotan yang cukup signifikan, walaupun di akhir tahun 2009 mengalami peningkatan kembali. Penurunan tersebut diakibatkan bahan baku yang sulit ditemukan di Indonesia (Media Data Riset, 2010). Kemudian pada tahun 2013 terjadi tingkat pertumbuhan untuk sector industri logam serta besi dan baja sebesar 12,74%, Angka tersebut menunjukkan bahwa pertumbuhan industri besi dan baja lebih tinggi dari pertumbuhan industri pengolahan non-migas seperti industri tekstil, peternakan maupun industri lainnya yang hanya memiliki jumlah sebesar 6,58% (<http://id.beritasatu.com/home/industri-logam-besi-dan-baja-naik-1274/67083>) diakses tanggal 1 Oktober 2014).

PT Diamond Emas Sentosa merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa manufaktur seperti : *bending plate*, *cutting plate*, *roll plate*, *stamping*, dan *roll* pipa. Perusahaan ini menerima order pengerjaan seperti pembuatan rangka kursi bus, alas dan dinding truk, rak barang, dan pembuatan bak truk sampah. Hampir dalam setiap pengerjaan untuk order pesanan, PT Diamond Emas Sentosa menggunakan mesin yang dibuat dan didesain sendiri secara khusus sehingga target produksi terpenuhi dengan waktu yang efektif. Memiliki karyawan yang berjumlah 38 orang menjadikan PT Diamond Emas Sentosa menjadi perusahaan yang cukup sukses di bidang jasa manufaktur besi. Oleh karena itu sebagai salah satu perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, perusahaan diharapkan memiliki strategi khusus seperti memotivasi atau pemberian kepuasan kerja kepada para karyawan sehingga tingkat produktivitas bisa meningkat.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah

sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Diamond Emas Sentosa?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Diamond Emas Sentosa?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Diamond Emas Sentosa?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Diamond Emas Sentosa
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Diamond Emas Sentosa
3. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif atas motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Diamond Emas Sentosa

MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

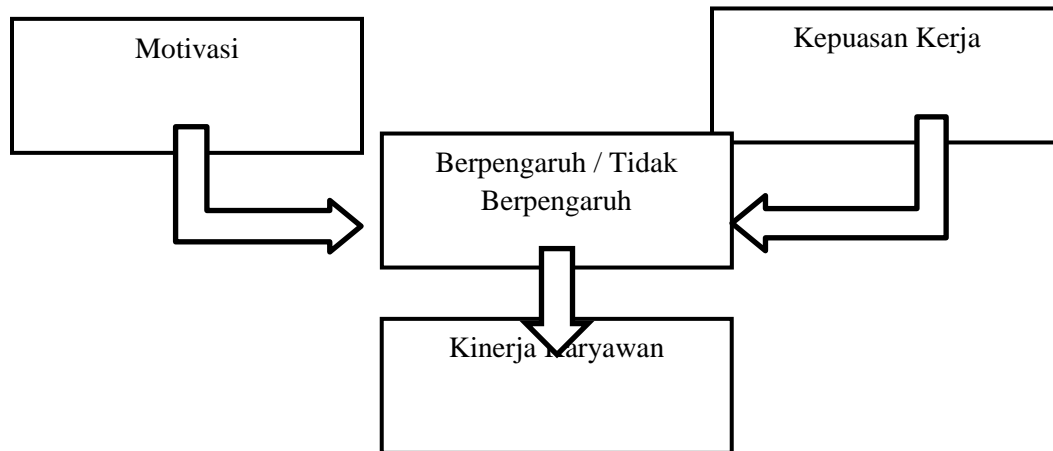
1. Bagi Akademis

Memberi gambaran dan bahan pembandingan serta studi lanjutan bagi yang ingin mengadakan penelitian dengan topik yang sama. Selain itu penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan bagi peneliti untuk mengetahui secara mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan tersebut.

Kerangka Pemikiran



TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Colquitt, LePine, and Wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (George and Jones, 2005).

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk tidak bekerja maksimal. Robbins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja

merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (2001) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk perusahaan mencapai tujuan karena akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Fauzi (2009), metode penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang selanjutnya diolah dengan metode statistika. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Reseach*) yang akan menguji hubungan kausal antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak pada bidang jasa manufaktur besi “PT DIAMOND EMAS SENTOSA” yang berlokasi di Jl. Karya Timur No. 10B – Malang

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini berjumlah 15 orang karyawan perusahaan PT DIAMOND EMAS SENTOSA. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memerlukan prosedur seleksi terlebih dahulu, tetapi menggunakan penilaian personal dari penelitian (Sugiyono, 2012).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik penyebaran kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan yang tersusun secara sistematis untuk diisi oleh karyawan secara objektif.

Teknik analisis data. dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

HASIL & PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik item pertanyaan dalam mengukur variabel. Validitas suatu item/instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* Pearson dengan nilai kritisnya. Apabila nilai korelasi bernilai lebih dari nilai kritis ($r = 0,300$), maka sebuah item/instrumen disimpulkan valid. Apabila diperoleh sebaliknya, maka dinyatakan bahwa item/instrumen tidak valid. Pada tabel 4.1. dijelaskan mengenai uji validitas.

Variabel	I tem	r	r kritis	Keter angan
Motivasi Kerja (X_1)	X 1.1	- 0,755	0, 300	Tidak Valid
	X 1.2	0 ,138	0, 300	Tidak Valid
	X 1.3	0 ,656	0, 300	Valid
	X 1.4	0 ,858	0, 300	Valid
	X	0	0, 300	Valid

	1.5	,629	300	
Kepuasan Kerja (X ₂)	X	0	0,	
	2.1	,344	300	Valid
	X	0	0,	
	2.2	,663	300	Valid
	X	0	0,	
	2.3	,698	300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X	0	0,	
	2.4	,822	300	Valid
	X	0	0,	
	2.5	,827	300	Valid
	Y	0	0,	
	1	,540	300	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y	0	0,	
	2	,532	300	Valid
	Y	0	0,	
	3	,834	300	Valid
	Y	0	0,	
4	,759	300	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Y	0	0,	
	5	,751	300	Valid

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 4.1., diperoleh bahwa nilai korelasi item penelitian x1.1 dan x1.2 bernilai kurang dari nilai korelasi kritis sebesar 0,300 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan pada item x1.1 dan x1.2 pada variabel motivasi kerja tidak valid dan selanjutnya tidak disertakan dalam analisis regresi. Sedangkan item x1.3, x1.4 dan x1.5. diperoleh bahwa item pertanyaan telah valid. Untuk item pertanyaan selainnya pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, diperoleh bahwa semua item pertanyaan telah valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam analisis regresi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji Alpha Cronbach. Instrumen disimpulkan telah andal (reliabel) apabila memiliki koefisien indeks reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya dinyatakan reliabel.

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja	0,549	Tidak Reliabel
Kepuasan Kerja	0,709	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,708	Reliabel

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.2. di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien alpha cronbach kurang dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan. Sedangkan, pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, nilai koefisien alpha cronbach lebih dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan reliabel atau dapat diandalkan.

Untuk variabel motivasi kerja diperoleh bahwa item pertanyaan pada variabel tersebut tidak reliabel, namun masih bisa digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan, untuk variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan reliabel, sehingga untuk penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat menggunakan item pertanyaan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Pada analisis regresi linier berganda, diharapkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas (hubungan linier antar variabel-variabel bebas), yaitu Waktu antar Pelaksanaan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengukuran dan Evaluasi, dan Tinjauan Ulang. Untuk

mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF > 10$ maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

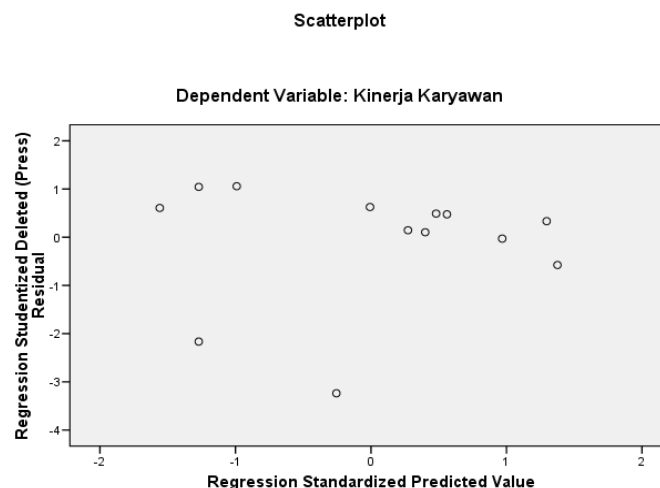
Variabel	VIF	Signifikansi
Motivasi Kerja	1,537	Non Multikolinier
Kepuasan Kerja	1,537	Non Multikolinier

Tabel 4.3 Asumsi Multikolinieritas

Pada Tabel 4.3. masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka disimpulkan bahwa asumsi non-multikolinieritas telah terpenuhi.

Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel model regresi memiliki ragam (*variance*) residual sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki ragam residual homogen (bersifat homoskedastisitas)



Berdasarkan hasil *scatterplot* pada Gambar 4.1., terlihat titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak terdapat pola yang jelas. sehingga disimpulkan tidak terjadi sehingga asumsi Heteroskedastisitas terpenuhi.

Normalitas

Pada analisis regresi linier berganda, data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah:

H_0 : Sebaran data berdistribusi normal

H_a : Sebaran data tidak berdistribusi normal

Untuk menguji asumsi ini, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian yang digunakan adalah tolak H_0 jika nilai Signifikansi $< 0,05$, dan sebaliknya terima H_0 jika nilai Signifikansi $> 0,05$.

Statistik Uji	Nilai	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,927	Menyebar Normal
Signifikansi	0,357	

Tabel 4.5. Uji Asumsi Normalitas

Berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov, diperoleh signifikansisebesar 0,357, dimana nilai yang diperoleh lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 0,05$ maka diputuskan terima H_0 dan disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, yaitu asumsi normalitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.6.

Variabel Dependen	Variabel Independen	B	t_{hitung}	Signifikan	Keterangan
Kinerja	Konstanta	18,294			
	Motivasi Kerja	0,246	0,659	0,525	Signifikan
	Kepuasan Kerja	0,022	0,077	0,940	Signifikan

□	= 0,050
R	= 0,235
Koefisien Determinasi (R ²)	= 0,055
F-hitung	= 0,293
Signifikansi	= 0,753

Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dari Tabel 4.6., diperoleh model regresi hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja., sebagai berikut:

$$Y = 18,294 + 0,246X_1 - 0,022X_2$$

Interpretasi model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$\beta_1 = 0,246$$

Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X_1 , maka Y akan meningkat, dan sebaliknya apabila X_1 menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y .

$$\beta_2 = 0,022$$

Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai negatif, jadi apabila terjadi peningkatan pada X_2 , maka Y akan meningkat, dan sebaliknya apabila X_2 menurun, maka akan terjadi penurunan pada Y .

Uji F

Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y atau untuk mengukur ketepatan model regresi.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_i \leq 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y)

$H_a: \beta_i \geq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , dan X_2 terhadap Y)

Setelah dilakukan olah data, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,293 dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,525. Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih dari 0, sehingga diambil keputusan H_a diterima. Jadi disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 (motivasi Kerja), dan X_2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas pembentuk model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y. Variabel bebas pembentuk model regresi disimpulkan berpengaruh signifikan jika signifikansi < 0,05. Pengujian variabel-variabel tersebut secara parsial adalah sebagai berikut :

a. Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

H₀ : $\beta_1 \leq 0$ (variabel X₁ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

H_a : $\beta_1 \geq 0$ (variabel X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y)

Berdasarkan tabel 4.6. diperoleh signifikansisebesar 0,525. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa X₁ (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).

b. Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Hipotesis uji yang digunakan adalah:

H₀ : $\beta_2 \leq 0$ (variabel X₂ tidak berpengaruh signifikan terhadap Y)

H₁ : $\beta_2 \geq 0$ (variabel X₂ berpengaruh signifikan terhadap Y)

Berdasarkan tabel 4.6. diperoleh signifikansisebesar 0,940. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H₀ diterima sehingga disimpulkan bahwa X₂ (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (kinerja).

KESIMPULAN

Berdasarkan uji analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin mempunyai motivasi kerja untuk menjadi lebih baik lagi dalam melakukan segala pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa telah memiliki komitmen organisasional terhadap perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan memuaskan bagi perusahaan. Tentunya dengan hal tersebut PT DIAMOND EMAS SENTOSA dapat memotivasi serta memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian sebelumnya yakni Harry Murti dan Veronika (2013) yang menyatakan

bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Muljilani (2002) bahwa motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja.

SARAN

Dari hasil penelitian ini dapat diberikan saran, *pertama* bagi praktisi bahwa:

1. Temuan penelitian motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, berimplikasi pimpinan PT Diamond Emas Sentosa untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya serta pemenuhan kepuasan kerja dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas sarana dan prasarana di lingkungan kerja, hubungan baik dengan para karyawan, serta keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.
2. Temuan penelitian ini diharapkan agar PT Diamond Emas Sentosa terus berusaha meningkatkan pemberian faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji dan tunjangan sesuai dengan tingkat pendidikan dan masa kerja, pemberian *reward* atas prestasi, beban kerja sesuai kemampuan sebagai usaha menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dari pada sebelumnya. *Kedua*, bagi Penelitian Selanjutnya: Peneliti yang ingin meneliti tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup seluruhnya dalam penelitian seperti kompensasi ataupun kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt., LePine. & Wesson. (2009). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill. Devi, Eva K.D. (2009).
- Fauzi (2009). *Metode Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4thed.). New Jersey: Upper Saddle River
- Handoko, Hani. (2001) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Industri Logam, Besi dan Baja Naik 12,74%.Investor Daily Indonesia. 20 Agustus 2013
<http://id.beritasatu.com/home/industri-logam-besi-dan-baja-naik-1274/67083>, (diakses tanggal 1 Oktober 2014)

Koesmono, Teman. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005:171-188.

Muljilani, Ninuk. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.Jurnal Manajemen & KewirausahaanVol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.

Murti, Harry & Srimulyani, Veronika Agustini. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 1, No.1, Febuari 2013 : 10-17.

Sugiyono, 2005. *Statistik untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta

Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.